TIESAS SPRIEDUMS (sestā palāta)

2015. gada 11. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu — Darba laika organizēšana — Direktīva 2003/88/EK — Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu — Tiesību uz atvaļinājumu aprēķināšana darba laika palielināšanas gadījumā — Pro rata temporis principa interpretācija

Lieta C-219/14

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Employment Tribunal Birmingham* (Birmingemas Darba lietu tiesa, Apvienotā Karaliste) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2014. gada 23. aprīlī un kas Tiesā reģistrēts 2014. gada 6. maijā, tiesvedībā

Kathleen Greenfield

pret

The Care Bureau Ltd .

TIESA (sestā palāta)

šādā sastāvā: desmitās palātas priekšsēdētājs F. Biltšens [*F. Biltgen*], kas pilda sestās palātas priekšsēdētāja pienākumus (referents), tiesneši E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*] un S. Rodins [*S. Rodin*],

ģenerāladvokāts M. Špunars [*M. Szpunar*],

sekretāre L. Hjūleta [*L. Hewlett*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2015. gada 17. septembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *The Care Bureau Ltd* vārdā – *I. Pettifer*, *solicitor*,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā – *L. Christie*, pārstāvis, kam palīdz *G. Facenna*, *barrister*,

— Spānijas valdības vārdā – *A. Gavela Llopis*, pārstāve,

— Nīderlandes valdības vārdā – *M. Bulterman* un *M. de Ree*, pārstāves,

— Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis,

* Tiesvedības valoda – angļu.

— Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *J. Enegren*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 4. klauzulas 2. punktu 1997. gada 6. jūnijā noslēgtajā Pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu, kurš ietverts Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), kurā grozījumi izdarīti ar Padomes 1998. gada 7. aprīļa Direktīvu 98/23/EK (OV L 131, 10. lpp.), pielikumā, un Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 9. lpp.) 7. pantu.

2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar strīdu starp *K. Greenfield* un *The Care Bureau Ldt* (turpmāk tekstā – "*Care*") par finansiālās atlīdzības par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu aprēķinu, uz kuru, kā uzskata *K. Greenfield*, viņai ir tiesības pēc darba līguma izbeigšanās.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulā ar nosaukumu "Diskriminācijas aizlieguma princips" ir noteikts:

"1. Attiecībā uz darba nosacījumiem noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu."

4 Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 6. klauzulas 1. punktā ir paredzēts:

"Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var noteikt vai ieviest noteikumus, kas ir izdevīgāki par tiem, kas izvirzīti šajā nolīgumā."

5 Atbilstoši Direktīvas 2003/88 preambulas 5. apsvērumam:

"Visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. Jēdzienam "atpūta" jābūt izteiktam laika vienībās, t.i., dienās, stundās un/vai to daļās. Kopienā strādājošiem jāpiešķir obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi. Šajā sakarā ir arī jānosaka maksimālais darba stundu skaits nedēļā."

6 Direktīvas 2003/88 7. pants "Gadskārtējais [ikgadējais] atvaļinājums" ir formulēts šādi:

"1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.

2. Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības."

7 Šīs direktīvas 15. pantā "Labvēlīgāki noteikumi" ir noteikts:

"Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai vai kas veicina vai atļauj piemērot koplīgumus vai citus līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, kuri ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai."

8 Direktīvas 2003/88 17. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstis var atkāpties no atsevišķiem šīs direktīvas noteikumiem. Tomēr no tās 7. panta nekādas atkāpes nav atļautas.

Apvienotās Karalistes tiesības

9 1998. gada Darba laika noteikumu (*Working Time Regulations 1998*, *SI* 1998/1833), kas grozīti ar 2007. gada Noteikumiem par grozījumiem (*Working Time (Amendment) Regulations* 2007, *SI* 2007/2079; turpmāk tekstā – "Darba laika noteikumi"), 13. pantā par ikgadējo atvaļinājumu ir noteikts, ka

"1) Neskarot 5. punktu, darba ņēmējam ir tiesības uz četru nedēļu ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu katrā atsauces gadā.

[..]

5) Gadījumā, ja datums, kad darba ņēmējs sāk strādāt, ir pēc datuma, kurā (saskaņā ar attiecīgo darba līgumu) sākas viņa pirmais atvaļinājuma gads, atvaļinājums, uz kuru viņam ir tiesības šajā atvaļinājuma gadā, ir daļa no [1. apakšpunktā] paredzētā laikposma, kas ir vienāda ar to šī atvaļinājuma gada daļu, kas atlikusi datumā, kad sākas viņa darba attiecības."

10 Darba laika noteikumu 13.a pantā ir noteikts, ka

"1) Neskarot 26.a panta 3. un 5. punktu, darba ņēmējam katrā atsauces gadā ir tiesības uz papildu atvaļinājumu, kas noteikts atbilstoši 2. punktam.

2) Papildu atvaļinājums, uz ko darba ņēmējam ir tiesības atbilstoši 1. punktam, ir:

a) visa atsauces gada laikā, kas sākas, agrākais, 2007. gada 1. oktobrī, bet pirms 2008. gada 1. aprīļa – 0,8 nedēļas;

b) visa atsauces gada laikā, kas sākas pirms 2007. gada 1. oktobra – 0,8 nedēļu proporcionāla daļa no gada, kas sākas 2007. gada 1. oktobrī, kura beidzas šī atsauces gada beigās;

c) visa atsauces gada laikā, kas sākas 2008. gada 1. aprīlī – 0,8 nedēļas;

d) visa atsauces gada laikā, kas sākas pēc 2008. gada 1. aprīļa, bet pirms 2009. gada 1. aprīļa – 0,8 nedēļas un 0,8 nedēļu proporcionāla papildu daļa no gada, kas sākas 2009. gada 1. aprīlī, kura beidzas šī atsauces gada beigās;

e) visa atsauces gada laikā, kas sākas, agrākais, 2009. gada 1. aprīlī – 1,6 nedēļas.

3) 2. punktā un 13. panta 1. punktā paredzēto tiesību kopējais ilgums nepārsniedz 28 dienas.

4) Šī panta nozīmē darba ņēmēja atsauces gads sākas tajā pašā dienā, kad sākas darba ņēmēja atsauces gads 13. panta nozīmē.

5) Gadījumā, ja darba ņēmēja darba līguma noslēgšanas datums ir pēc datuma, kurā sākas viņa pirmais atsauces gads, papildu atvaļinājums, uz kuru viņam ir tiesības šajā gadā, ir daļa no 2. punktā paredzētā laikposma, kura ir proporcionāla tai šī references gada daļai, kas atlikusi datumā, kad stājies spēkā darba līgums.

[..]"

11 Saskaņā ar šo noteikumu 14. pantu par darba laiku:

"1) Šo pantu nepiemēro, ja:

a) darba ņēmēja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas viņa atsauces gada laikā, un

b) datumā, kad faktiski tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības (izbeigšanas diena), tā atvaļinājuma daļa, kuru darba ņēmējs ir izmantojis no [kopējā] atvaļinājuma, uz kuru tam ir tiesības atsauces gadā saskaņā ar [13. un 13.a pantu], atšķiras no tā atsauces gada, kas ir beidzies, daļas.

2) Gadījumā, kad darba ņēmēja izmantotā atvaļinājuma daļa ir mazāka nekā tā atsauces gada, kas jau ir beidzies, daļa, viņa darba devējam ir jāizmaksā tam finansiāla atlīdzība par atvaļinājumu saskaņā ar 3. punktu.

3) Summa, kas maksājama saskaņā ar 2. punktu, ir:

a) summa, kas paredzēta šī panta piemērošanai vai kas noteikta īpašā konvencijā, vai

b) ja nav piemērojamas īpašas konvencijas normas, tā ir summa, kas vienāda ar summu, kas būtu jāizmaksā darba ņēmējam atbilstoši 16. pantam par atvaļinājumu, kas noteikts atbilstoši formulai (A x B) – C: kur A ir atvaļinājums, uz ko darba ņēmējam ir tiesības atbilstoši [13. un 13.a pantam]; B ir darba ņēmēja atsauces gada daļa, kas pagājusi pirms darba līguma beigām, un C ir atvaļinājums, ko darba ņēmējs ir izmantojis laikā no atsauces gada sākuma līdz darba līguma beigām.

4) Īpašā konvencijā var noteikt, ka gadījumā, kad darba ņēmēja izmantotais atvaļinājums pārsniedz pagājušā atsauces gada daļu, tas savam darba devējam atlīdzina naudā, ar darbu vai kā citādi."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

12 *K. Greenfield* bija nodarbināta *Care* no 2009. gada 15. jūnija. Viņa strādāja, pamatojoties uz darba līgumu, kurā bija noteikts, ka darba stundas un dienas katru nedēļu ir atšķirīgas. Atalgojums par katru nedēļu bija atšķirīgs atkarībā no nostrādātajām stundām un dienām.

13 Saskaņā ar Apvienotās Karalistes tiesībām un darba līgumu *K. Greenfield* bija tiesības uz 5,6 atvaļinājuma nedēļām gadā. Atsauces gads atvaļinājuma aprēķinam sākās 15. jūnijā.

14 *K. Greenfield* darba attiecības izbeidza 2013. gada 28. maijā. Nav apstrīdēts, ka viņa iepriekšējā atsauces gada laikā bija izmantojusi 7 apmaksātā atvaļinājuma dienas. Viņa pavisam bija nostrādājusi 1 729,5 stundas un bija izmantojusi apmaksātu atvaļinājumu 62,84 stundu apmērā.

15 *K. Greenfield* šīs 7 atvaļinājuma dienas bija izmantojusi 2012. gada jūlijā. 12 nedēļās pirms atvaļinājuma viņas darba ritms bija viena diena nedēļā.

16 Sākot no 2012. gada augusta, *K. Greenfield* sāka strādāt darba ritmā, kas ietvēra 12 secīgas nodarbinātības dienas un 2 atpūtas dienas katru otro nedēļas nogali. Šis ritms atbilda vidēji 41,1 darba stundai nedēļā. *Care* noteica, ka visas *K. Greenfield* darba stundas, tostarp papildu stundas, tiks izmantotas viņas apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma aprēķinam.

17 2012. gada novembrī *K. Greenfield* lūdza viņai piešķirt vienu nedēļu ilgu apmaksātu atvaļinājumu. *Care* viņu informēja, ka, ņemot vērā atvaļinājuma dienas, ko viņa bija izmantojusi laikā no 2012. gada jūnija līdz jūlijam, viņa savas tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir izsmēlusi. Tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu tiekot aprēķinātas datumā, kad atvaļinājums tiek izmantots, un tas notiekot atbilstoši darba ritmam 12 nedēļās pirms atvaļinājuma sākuma. Tā kā *K. Greenfield* savu atvaļinājumu bija izmantojusi laikā, kad viņas darba ritms bija viena diena nedēļā, viņa esot izmantojusi 7 apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma nedēļu ekvivalentu un tādējādi izsmēlusi savas tiesības uz apmaksāto atvaļinājumu.

18 Uzskatīdama, ka viņai ir tiesības uz atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu, *K. Greenfield* pret savu darba devēju vērsās *Employment Tribunal Birmingham* (Birmingemas Darba lietu tiesa), kura viņas prasījumus apmierināja.

19 2013. gada 29. augustā *Care* lūdza *Employment Tribunal Birmingham* (Birmingemas Darba lietu tiesa) sniegt pamatojumu rakstveidā. 2013. gada 8. oktobrī šī tiesa piedāvāja savu nolēmumu pārskatīt, jo attiecīgā juridiskā situācija neesot pietiekami skaidra, un tas būtu iemesls vērsties Tiesā. Pēc tam, kad puses bija iesniegušas savus rakstveida apsvērumus, *Employment Tribunal Birmingham* (Birmingemas Darba lietu tiesa) tomēr uzskatīja, ka Tiesā vērsties nav nepieciešams, un sniedza sava nolēmuma rakstveida pamatojumu.

20 2013. gada 19. decembrī *Care* par šo nolēmumu iesniedza apelācijas sūdzību *Employment Appeal Tribunal* (Darba lietu apelācijas tiesā), kura nolēma tiesvedību apturēt, līdz *Employment Tribunal Birmingham* (Birmingemas Darba lietu tiesa) būs pasludinājusi savu nolēmumu.

21 Pa to laiku, proti, 2013. gada 12. decembrī, *Care* lūdza *Employment Tribunal Birmingham* (Birmingemas Darba lietu tiesa) tās spriedumu pārskatīt. Šī tiesa šo lūgumu apmierināja 2014. gada 24. februāra tiesas sēdē un minēto spriedumu atsauca, pirmkārt, tajā pieļautās aprēķinu kļūdas dēļ, un, otrkārt, lai vērstos Tiesā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

22 *Employment Tribunal Birmingham* (Birmingemas Darba lietu tiesa) *K. Greenfield* norādīja, ka valsts tiesībās, skatot tās kopā ar Savienības tiesībām, ir paredzēts, ka jau iegūts un izmantots atvaļinājums gadījumā, ja ir palielinājies darba stundu skaits, piemēram, pārejot no nepilna laika darbu uz pilna laika darbu, ir jāaprēķina un jāpielāgo ar atpakaļejošu spēku, lai tas atbilstu jaunajam darba stundu skaitam, nevis tam darba stundu skaitam, kas nostrādātas datumā, kad atvaļinājums ticis izmantots.

23 *Care* uzskata, ka Savienības tiesībās šāda pārrēķina iespēja nav paredzēta un ka dalībvalstīm tādējādi nav pienākuma valsts tiesībās iesviest šādu pielāgojumu.

24 Rodoties šaubām par ES tiesību interpretāciju, kas jāveic tajā izskatāmajā lietā, *Employment Tribunal Birmingham* (Birmingemas Darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

> "1) Vai *pro rata temporis* princips, kā tas izklāstīts Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punktā, ir jāinterpretē kā tāds, saskaņā ar kuru valsts tiesību normu (tādu kā Darba laika noteikumu 13., 13.a un 14. pants) ietekmei jābūt tādai, ka apstākļos, kad tiek palielināts darba ņēmēja darba laiks, jau uzkrātā atvaļinājuma apmērs ir jāmaina proporcionāli jaunajam darba laikam, kā rezultātā darba ņēmējam, kurš palielina savu darba laiku, ir tiesības uz uzkrātā atvaļinājuma pārrēķināšanu atbilstoši palielinātajam darba laikam?

2) Vai Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkts vai Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem tiek aizliegts ar valsts tiesību normām (tādām kā Darba laika noteikumu 13., 13.a un 14. pants) paredzēt, ka apstākļos, kad tiek palielināts darba ņēmēja darba laiks, jau uzkrātais atvaļinājums ir jāmaina proporcionāli jaunajam darba laikam, kā rezultātā darba ņēmējam, kurš palielina savu darba laiku, ir tiesības uz uzkrātā atvaļinājuma pārrēķināšanu atbilstoši palielinātajam darba laikam?

3) Ja atbilde uz pirmo vai otro jautājumu ir apstiprinoša, vai pārrēķini ir piemērojami tikai tai atvaļinājuma aprēķina gada daļai, kuras laikā darba ņēmējs strādājis palielināto darba laiku, vai kādam citam laika posmam?

4) Vai, aprēķinot darba ņēmēja izmantoto atvaļinājumu, Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkts vai Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka saskaņā ar tiem valsts tiesību normu (tādu kā Darba laika noteikumu 13., 13.a un 14. pants) iedarbībai ir jābūt tādai, ka ar tām tiek paredzēta atšķirīga pieeja, aprēķinot darba ņēmēja pabalstu tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu gadījumā, pārtraucot darba attiecības un aprēķinot darba ņēmēja atlikušās tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ja viņš turpina darba attiecības?

5) Ja atbilde uz ceturto jautājumu ir apstiprinoša, ar ko atšķiras piemērojamās pieejas?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo līdz trešo jautājumu

25 Ar pirmo līdz trešo jautājumu, kuri jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkts un Direktīvas 2003/88 par darba laika organizēšanu 7. pants ir interpretējami tādējādi, ka gadījumā, kad ir palielinājies darba ņēmēja nostrādāto stundu skaits, dalībvalstīm ir pienākums vai ir aizliegts paredzēt, ka jau iegūtās un, iespējams, izmantotās tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu attiecīgā gadījumā ir jāpārrēķina ar atpakaļejošu spēku atbilstoši šī darba ņēmēja jaunajam darba ritmam, un vai gadījumā, kad šis pārrēķins ir jāveic, tas attiecas vienīgi uz to laika posmu, kurā minētā darba ņēmēja darba laiks ir palielinājies, vai arī uz visu atsauces laikposmu.

26 Šajā ziņā ir svarīgi atgādināt, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai un vienīgi ņemot vērā tieši paredzētas robežas (skat. cita starpā spriedumus *BECTU*, C-173/99, EU:C:2001:356, 43. punkts, un *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 28. punkts).

27 Tiesa pati vairākkārt ir uzsvērusi, ka katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību princips ir tieši noteiktas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas, kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem, 31. panta 2. punktā (skat. it īpaši spriedumu *Heimann* un *Toltschin*, C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 22. punkts un tajā minētā judikatūra).

28 Turklāt no minētās judikatūras izriet, ka šīs tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu nav interpretējamas šauri (skat. it īpaši spriedumus *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 29. punkts, kā arī *Heimann* un *Toltschin*, C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 23. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

29 Tāpat ir skaidrs, ka tiesību uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties atbilstoši viņa darba līgumā paredzēto pienākumu veikšanai (spriedums *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 31. punkts). No tā secināms, ka tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu veidojas un tās ir jāaprēķina atbilstoši darba līgumā paredzētajam darba ritmam.

30 Pirmkārt, attiecībā uz laika vienību, uz kā pamata veicams aprēķins, ir jānorāda, ka Direktīvā 2003/88 paredzētā laika vienība saistībā ar maksimālo nedēļas darba laika ilgumu ir "stunda".

31 Turklāt, kā izriet arī no Direktīvas 2003/88 preambulas 5. apsvēruma, Eiropas Savienības likumdevējs uzskata, ka šajā direktīvā izmantotais atpūtas jēdziens un īpaši ikgadējās atpūtas jēdziens ir jāizsaka dienās, stundās un/vai dienas vai stundas daļās.

32 No tā izriet, ka tiesības uz minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu Direktīvas 2003/88 izpratnē ir jāaprēķina atbilstoši darba līgumā paredzētajām un nostrādātajām dienām un stundām un/vai dienas vai stundas daļām.

33 Otrkārt, attiecībā uz darba periodu, uz kuru attiecas tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, un iespējamajām sekām, kādas var būt darba ritma izmaiņām nostrādāto stundu skaita ziņā uz jau iegūtajām tiesībām uz atvaļinājumu, no vienas puses, un uz šo tiesību īstenošanu laikā, no otras puses, ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru ikgadējā atvaļinājuma izmantošanai vēlākā laika posmā pēc atsauces laikposma nav nekāda sakara ar darba laika režīmu, kādā darba ņēmējs strādā šajā vēlākajā laika posmā (spriedums *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 32. punkts).

34 Tiesa jau ir atzinusi, ka darba laika izmaiņas un īpaši tā samazināšana, pārejot no pilna laika darba uz nepilna laika darbu, nesamazina pilna darba laika darba periodā iegūtās tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu (spriedums *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 32. punkts, un rīkojums *Brandes*, C-415/12, EU:C:2013:398, 30. punkts).

35 No tā izriet, ka attiecībā uz tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu iegūšanu ir jānošķir laikposmi, kuros darba ņēmējs ir strādājis dažādos darba ritmos, un ikgadējo atpūtas vienību skaits, uz kurām tiesības iegūtas saistībā ar nostrādātajām laika vienībām, ir jāaprēķina katram laikposmam atsevišķi.

36 Šo secinājumu neatspēko Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punktā paredzētā *pro rata temporis* principa piemērošana.

37 Kaut arī, kā Tiesa jau ir nospriedusi, šis princips var tikt piemērots ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanai par laikposmu, kurā veikts nepilna laika darbs, jo attiecībā uz šādu laikposmu objektīvu iemeslu dēļ ir pieļaujama tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu samazināšana, salīdzinot ar laikposmu, kurā veikts pilna laika darbs, tomēr minētais princips *ex post* nav piemērojams tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas laikposmā, kad veikts pilna laika darbs.

38 Lai arī Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punktā un Direktīvas 2003/88 7. pantā dalībvalstīm nav izvirzīta prasība veikt jau iegūto tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu pārrēķinu, kad palielinās darba ņēmēja nostrādāto stundu skaits, tiem nav arī pretrunā, ja dalībvalstis pieņem darba ņēmējiem labvēlīgākus noteikumus un šādu pārrēķinu veic.

39 Kā izriet no Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 6. klauzulas 1. punkta un Direktīvas 2003/88 15. panta, šie abi tiesību akti, ar kuriem tiek īstenota vienīgi minimāla noteiktu darba ņēmēju tiesību aizsardzība, neskar dalībvalstu un sociālo partneru iespēju piemērot vai paredzēt darba ņēmējiem labvēlīgākus noteikumus un paredzēt šādu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pārrēķinu.

40 Jāpiebilst, ka dažādu darba ritmu nošķiršana attiecībā uz tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu tādējādi neietekmē jau iegūto tiesību īstenošanu. Kā izriet no judikatūras, tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas atsauces laikposmā, var tikt izmantotas vēlāk un tās nezaudē savu nozīmi attiecībā uz ikgadējā atvaļinājuma pozitīvo ietekmi uz darba ņēmēja veselību un drošību, ja tās netiek izmantotas laikposmā, kad tās tikušas iegūtas un kad darba ņēmējs strādājis pilnu darba laiku, bet gan vēlāk, kad šis darba ņēmējs strādā nepilna laika darbu (skat. citu starpā spriedumus *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, 30. punkts, un *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 32. punkts).

41 Šis pats secinājums *a fortiori* ir piemērojams, ja atvaļinājums nav izmantots laikposmā, kad tas ticis iegūts un kad darba ņēmējs strādājis nepilna laika darbu, bet gan vēlāk, kad tas strādā pilna laika darbu.

42 Treškārt, attiecībā uz laikposmu, par kuru jāveic ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pārrēķins, ja, kā tas ir pamatlietā, darba ņēmējs, kurš tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir ieguvis laikā, kad tas strādāja nepilna laika darbu, palielina darba stundu skaitu un pāriet uz pilna laika darbu, ir jānorāda – kā izriet no šī sprieduma 35. punkta, ka ikgadējo atpūtas vienību skaits ir jāaprēķina katram šim periodam atsevišķi attiecībā pret darba laika vienībām.

43 Tādā situācijā, kāda ir pamatlietā, Savienības tiesībās līdz ar to ir paredzēts, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma tiesību pārrēķins ir jāveic tikai attiecībā uz laikposmu, kurā ir palielinājies darba ņēmēja darba stundu skaits. Nepilna laika darba periodā jau izmantotās ikgadējā atvaļinājuma vienības, kuras pārsniedz šajā laikposmā iegūtās tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, ir jāatskaita no tiesībām, kas iegūtas laikposmā, kad darba ņēmējs ir palielinājis darba stundu skaitu.

44 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo līdz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkts un Direktīvas 2003/88 7. pants ir interpretējami tādējādi, ka gadījumā, kad tiek palielināts darba ņēmēja darba stundu skaits, dalībvalstīm nav pienākuma paredzēt, ka jau iegūtās un, iespējams, izmantotās tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir jāpārrēķina ar atpakaļejošu spēku atbilstoši jaunajam minētā darba ņēmēja darba ritmam. Tomēr pārrēķins ir jāveic par laikposmu, kurā ir palielinājies darba laiks.

Par ceturto un piekto jautājumu

45 Ar ceturto un piekto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkts un Direktīvas 2003/88 7. pants ir interpretējami tādējādi, ka tiesību uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu aprēķins ir jāveic pēc atšķirīgiem principiem atkarībā no tā, vai ir jānosaka atlīdzība par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas jāmaksā, darba attiecībām izbeidzoties, vai tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu atlikums, kad darba attiecības tiek saglabātas.

46 Lai atbildētu uz šo jautājumu, vispirms ir jānorāda, kā izriet no atbildes uz pirmo līdz trešo jautājumu un atšķirībā no iesniedzējtiesas nostājas, ka apstāklis, vai tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir jāaprēķina darba attiecību laikā vai tad, kad tās ir izbeigušās, nekādi neietekmē šī aprēķina kārtību.

47 Turpinot ir jāprecizē, ka tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu aprēķins nav atkarīgs no atlīdzības darba ņēmējam par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu aprēķina, jo, lai noteiktu pēdējo minēto, vispirms ir jāaprēķina šo tiesību apmērs.

48 Visbeidzot ir jāatgādina, ka nevienā Direktīvas 2003/88 normā nav skaidri noteikts, kā ir aprēķināma atlīdzība, ar ko aizstāj minimālo apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikposmu vai laikposmus, ja darba attiecības tiek izbeigtas (spriedums *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 57. punkts).

49 Šajā ziņā ir svarīgi norādīt, ka Pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu arī nav nekādu norāžu par šīs atlīdzības aprēķināšanas kārtību.

50 Tomēr saskaņā ar Tiesas judikatūru Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ietvertais jēdziens "apmaksāts ikgadējais atvaļinājums" nozīmē, ka apmaksātā atvaļinājuma laikā šīs direktīvas izpratnē ir saglabājama atlīdzība, citiem vārdiem, darba ņēmējam ir jāsaņem parastā atlīdzība par šo atpūtas laiku (spriedums *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 58. punkts).

51 Turklāt Tiesa ir nospriedusi, ka tāda darba ņēmēja gadījumā, kurš no viņa gribas neatkarīgu apstākļu dēļ līdz darba attiecību beigām nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, finansiālā atlīdzība, uz kuru viņam ir tiesības, ir jāaprēķina tā, it kā darba ņēmējs būtu situācijā, kas pielīdzināma tai, ja viņš šīs tiesības būtu izmantojis savu darba attiecību laikā. No tā izriet, ka darba ņēmēja parastais atalgojums, kurš ir jāsaglabā apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā, arī ir nozīmīgs, aprēķinot finansiālo atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kad beidzas darba attiecības (spriedums *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 61. punkts).

52 Līdz ar to, aprēķinot finansiālo atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, ir jāizmanto tādas pašas metodes, kādas izmantojamas parastā atalgojuma aprēķinā, un aprēķina veikšanas brīdim principā nav nekādas nozīmes.

53 Katrā ziņā nav izslēgts, ka brīdis, kad šis aprēķins ir jāveic, var ietekmēt tā veikšanas kārtību.

54 Kā izriet no Tiesas judikatūras, ja atlīdzībā ietilpst vairāki elementi, parastā atalgojuma aprēķinam ir nepieciešama īpaša analīze. Šādā situācijā valsts tiesai, ņemot vērā no judikatūras izrietošos principus, ir jāizvērtē, vai, pamatojoties uz vidējo summu par atsauces laikposmu, kas tiek uzskatīts par raksturīgu, parastā atalgojuma aprēķina un atlīdzības par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu metodes atbilst Direktīvas 2003/88 7. panta mērķim (šajā ziņā skat. spriedumu *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 34. punkts).

55 Lai arī no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem neizriet, ka *K. Greenfield* atalgojumu veido vairāki elementi, tomēr būtu jāveic īpaša analīze, kas analoga iepriekšējā punktā aprakstītajai, īpaši tad, ja atalgojums ikgadējā atvaļinājuma laikā un atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu atšķiras, jo ir bijušas izmaiņas *K. Greenfield* atalgojumā laikā un darba vienību ziņā.

56 Tādēļ pamatlietā, lai noteiktu, vai valsts tiesībās paredzētā finansiālā atlīdzība par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu atbilst Tiesas judikatūrā paredzētajām normām un kritērijiem un Direktīvas 2003/88 7. panta mērķim, valsts tiesai ir jāpārbauda, vai *K. Greenfield* atalgojumā ietilpa vairāki elementi un vai tas pēdējā gada laikā, kad viņa strādāja, ticis mainīts atbilstoši viņas darba laika vienībām.

57 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz ceturto un piekto jautājumu ir jāatbild, ka Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 2. punkts un Direktīvas 2003/88 7. pants ir interpretējami tādējādi, ka tiesību uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu aprēķins ir jāveic pēc tādiem pašiem principiem, nosakot atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas jāmaksā, darba attiecībām izbeidzoties, un aprēķinot tiesību uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu atlikumu, kad darba attiecības tiek saglabātas.

Par tiesāšanās izdevumiem

58 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (sestā palāta) nospriež:

1) 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kurš ietverts Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, kurā grozījumi izdarīti ar Padomes 1998. gada 7. aprīļa Direktīvu 98/23/EK, pielikumā, 4. klauzulas 2. punkts un Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants ir interpretējami tādējādi, ka gadījumā, kad ir palielinājies darba ņēmēja darba stundu skaits, dalībvalstīm nav pienākuma paredzēt, ka jau iegūtās un, iespējams, izmantotās tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu ir jāpārrēķina ar atpakaļejošu spēku atbilstoši minētā darba ņēmēja jaunajam darba ritmam. Tomēr pārrēķins ir jāveic par laikposmu, kurā ir palielinājies darba laiks;

2) minētā pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punkts un Direktīvas 2003/88 7. pants ir interpretējami tādējādi, ka tiesību uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu aprēķins ir jāveic pēc tādiem pašiem principiem, nosakot atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas jāmaksā, darba attiecībām izbeidzoties, un aprēķinot tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu atlikumu, kad darba attiecības tiek saglabātas.

[Paraksti]